

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Bersumber pada hasil penelitian dan ulasan tentang stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* karyawan yang sudah pernah dicoba, maka peneliti akan mengambil kesimpulan dari pengamatan yang sudah dikemukakan pada bab lebih dahulu, diantaranya sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama ialah stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT XYZ menunjukkan bahwa berpengaruh positif serta signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin meningkat *turnover intention* karyawan pada PT XYZ. Begitu sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka akan semakin rendah juga *turnover intention* karyawan pada PT XYZ. Hal ini mempunyai makna bahwa stres kerja membuat karyawan tidak betah bertahan dalam perusahaan, sebab merasa dibebani dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua ialah beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT XYZ menunjukkan bahwa berpengaruh positif serta signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkat *turnover intention* karyawan pada PT XYZ. Begitu sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka akan semakin rendah juga *turnover intention* karyawan pada PT XYZ. Hal ini mempunyai makna bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankam oleh karyawan, semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan segera meninggalkan perusahaan.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga ialah lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* karyawan pada PT XYZ menunjukkan bahwa berpengaruh positif serta signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin buruk lingkungan kerja fisik sehingga semakin meningkat *turnover intention* karyawan pada PT XYZ. Begitu sebaliknya, semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin

rendah juga *turnover intention* karyawan pada PT XYZ. Hal ini mempunyai makna bahwa lingkungan kerja fisik yang kurang baik dan lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman di dalam perusahaan mengakibatkan karyawan tidak ingin menetap di dalam perusahaan dan ingin segera meninggalkan perusahaan.

## B. Saran

Bersumber pada hasil penelitian yang sudah pernah dicoba, maka peneliti bermaksud membagikan beberapa saran kepada pihak yang akan menggunakan hasil penelitian ini dimasa mendatang. Antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. *Turnover intention* bisa terus menurun apabila dipengaruhi oleh variabel stres kerja. Maka perusahaan diharapkan mampu memberikan dukungan sosial dari atau rekan-rekan hubungan antar pribadi yang baik sehingga tidak menimbulkan stress yang cukup besar diantara para karyawan yang mempunyai kebutuhan tinggi yang akan menurunkan tingkat *turnover intention*.
  - b. Variabel berikutnya yang mempengaruhi *turnover intention* merupakan beban kerja. Perusahaan diharapkan mampu menentukan jadwal shift kerja yang telah disesuaikan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan jadwal kerja yang terlalu padat yang akan menurunkan tingkat *turnover intention*.
  - c. Variabel lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja fisik. Perusahaan diharapkan sanggup menyusun tugas karyawan agar pekerjaan dapat dikerjakan secara adil sehingga akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Lingkungan kerja fisik wajib selalu dijaga dengan baik serta diadakan perawatan secara berkala serta menjaga hubungan kerja dan kerja sama antar departemen ataupun masing-masing individu dan berlaku adil terutama perihal jam kerja, gaji dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Disarankan untuk penelitian selanjutnya, melaksanakan penelitian yang berjudul pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* karyawan tidak hanya di PT XYZ. Penelitian selanjutnya bisa di perusahaan lain baik di perusahaan swasta atau perusahaan milik pemerintah lainnya yang dapat memberikan informasi lebih banyak untuk peneliti seperti menyediakan jumlah populasi dan untuk mengetahui lebih jauh tentang tingkat stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja fisik yang baik sehingga berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dengan lebih baik.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menganjurkan untuk mengkaitkan dengan variabel lainnya seperti hubungan kepuasan kerja, motivasi kerja, kecerdasan emosional, lama bekerja, tingkat pendidikan, semangat kerja serta masih banyak variabel lain yang bisa peneliti selanjutnya gunakan untuk mengembangkan ilmu dari berbagai faktor.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 11,4% diakibatkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian kali ini, oleh sebab itu diharapkan penelitian selanjutnya juga meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada perusahaan.